

N°227 – JUIN 2025

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Risques liés à la chaleur : renforcement des obligations de l'employeur à compter du 1^{er} juillet 2025p.2
- ▶ Salariés Etrangers : nouvelle liste des métiers en tension.....p.5
- ▶ Lutte contre les faux arrêts maladie : un nouveau formulaire obligatoire pour les arrêts papiers à compter du 1^{er} juillet 2025.....p.6
- ▶ Fin de suivi médical renforcé pour les salariés soumis à une autorisation de conduite ou à une habilitation électrique.....p.8
- ▶ Jurisprudence.....p.9
- ▶ Formation : 2^{ème} semestre 2025.....p.12

Risquées liés à la chaleur : renforcement des obligations de l'employeur à compter du 1^{er} juillet 2025

Décret 2025-482 du 27 mai 2025

Arrêté du 27 mai 2025

Le décret détermine les modalités concernant les obligations de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense lorsque les seuils de vigilance météorologique du dispositif développé par Météo-France pour signaler le niveau de danger de la chaleur est activé

♦ L'obligation d'évaluer les risques liés aux épisodes de chaleur intense ...

À compter du **1^{er} juillet 2025**, les employeurs auront l'obligation d'évaluer les risques liés à l'exposition de leurs salariés à des « épisodes de chaleur intense », qu'ils **travaillent en intérieur ou en extérieur**.

Lorsqu'un tel risque sera identifié, l'employeur devra définir des mesures ou actions de prévention et les intégrer au sein du Papripact et du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Un arrêté définit l'épisode de chaleur intense sur la base du dispositif de vigilance dénommé « canicule » de Météo-France.

Un tel phénomène se trouvera ainsi caractérisé quand le seuil de vigilance jaune (pic de chaleur), orange (canicule) ou rouge (canicule extrême) sera atteint.

♦ et d'adopter des mesures de prévention pour les réduire

Le décret liste, de manière non exhaustive, différentes **mesures de prévention destinées à réduire** les **risques** liés aux épisodes de chaleur intense identifiés lors de l'évaluation précitée. L'employeur pourra ainsi notamment :

- La mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;

- La modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;
- Des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
- L'augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs ;
- Le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;
- La fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
- L'information et la formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

En tout état de cause, en cas d'épisode de chaleur intense, une quantité d'eau potable fraîche suffisante est fournie par l'employeur.

L'employeur prévoit un moyen pour maintenir au frais, tout au long de la journée de travail, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail, notamment pour les postes de travail extérieurs.

♦ L'intervention de l'inspection du travail en cas d'inaction de l'employeur

En l'absence de mesures préventives, l'inspecteur du travail pourra **mettre en demeure** l'entreprise de les **établir, sous un délai de 8 jours**.

♦ L'obligation d'adapter la température des locaux de travail en toute saison

Le décret modifie d'autres dispositions du Code du travail relatives aux locaux et aux postes de travail, qui s'appliqueront **indépendamment de la survenue l'épisodes de chaleur intense**.

À compter du 1^{er} juillet 2025, les employeurs auront ainsi l'obligation de maintenir une « **température adaptée** » dans les **locaux fermés** affectés au travail, en tenant compte à la fois de la nature des activités exercées et de l'environnement dans lequel évoluent leurs salariés, **ce quelle que soit la saison**.

Autre nouveauté : les employeurs devront dorénavant **tenir compte des conditions atmosphériques** pour déterminer, après consultation du CSE les caractéristiques et les **conditions d'utilisation** des **EPI**.

Pour les employeurs du **secteur du BTP** l'obligation de fournir de l'**eau potable et fraîche sera renforcée**. Ils devront en effet en garantir l'**accès permanent et sans restriction**, et ce n'est qu'en cas d'impossibilité d'installer un accès à l'eau courante sur le chantier que l'approvisionnement minimal de **3 litres par jour et par travailleur** restera applicable

♦ L'obligation d'organiser les secours en cas de malaise ou signe de détresse

L'employeur définit les modalités de signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse, ainsi que celles destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés.

Elles sont portées à la connaissance des travailleurs et communiquées au service de prévention et de santé au travail.

Salariés étrangers : nouvelle liste des métiers en tension

Arrêté TSSD2508346A du 21 mai 2025, (JO 22 mai 2025)

Pour rappel, l'inscription sur la liste des métiers et zones géographiques dits « en tension » permet la délivrance d'une **autorisation de travail** à un étranger sans que la situation de l'emploi ne lui soit opposée.

Depuis la loi du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration et améliorer l'intégration, cette liste doit être actualisée au moins une fois par an.

La liste des métiers et zones géographiques en tension a été actualisée par l'arrêté du 21 mai 2025 publié au Journal officiel du 22 mai 2025. Cet arrêté comporte une 1^{ère} annexe avec des tableaux regroupant par région non pas des métiers mais la nomenclature des familles professionnelles (FAP).

Il convient donc de se reporter à l'annexe II pour trouver les métiers correspondants.

NB : la Bretagne ne compte que 23 FAP en tension :

Agriculteurs salariés, Aides à domicile et aides ménagères, Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration, Autres ouvriers non qualifiés de type industriel, Autres ouvriers qualifiés de type industriel, Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes), Charpentiers (métal), chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres), Cuisiniers, Eleveurs salariés, Employés de l'hôtellerie, Employés de maison et personnels de ménage, Maçons, Maraîchers, horticulteurs salariés, Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires, Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique, Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, Pêcheurs, aquaculteurs salariés, Soudeurs, Techniciens en électricité et en électronique, Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement, Viticulteurs, arboriculteurs salariés.

Lutte contre les faux arrêts maladie : un nouveau formulaire obligatoire pour les arrêts papiers à compter du 1^{er} juillet 2025

Actualité du 22 avril 2025- Améli.fr

♦ Un nouveau formulaire CERFA est mis en place pour lutter contre la fraude

Dans une information publiée le 22 avril 2025 sur ameli.fr, l'assurance maladie précise **qu'à compter du 1^{er} juillet 2025**, seul le **nouveau formulaire** papier Cerfa sécurisé d'arrêt de travail devra être utilisé. Il comporte 7 points d'authentification (une étiquette holographique, de l'encre magnétique...).

Les professionnels de santé sont encouragés à l'utiliser dès maintenant lorsqu'ils ne peuvent pas réaliser un arrêt dématérialisé.

Mais dès le 1^{er} juillet 2025, l'utilisation de ce formulaire sécurisé deviendra obligatoire pour tout envoi d'un avis d'arrêt de travail sous format papier. **Tous les autres formats seront systématiquement rejetés. Les scans et les photocopies**, notamment, **ne pourront être acceptés et seront considérés comme des faux.**

Fin du suivi médical renforcé pour les salariés soumis à une autorisation de conduite ou à une habilitation électrique

Décret n°2025-355 du 18 avril 2025 (JO du 19 avril)

À compter du **1er octobre 2025**, les travailleurs affectés à un poste pouvant nécessiter une autorisation de conduite (art. R. 4323-56) ou une habilitation électrique (art. R. 4544-10) ne bénéficieront plus d'un suivi individuel renforcé par le service de santé au travail.

À la place, le service de prévention et de santé au travail délivrera au travailleur une **attestation, valable 5 ans, justifiant l'absence de contre-indications médicales.**

Remarque : concernant les travailleurs soumis à une habilitation électrique, sont concernés par cette attestation, les travaux sous tension et les opérations au voisinage de pièces nues sous tension.

JURISPRUDENCE

► Report de l'entretien préalable à l'initiative de l'employeur en raison de l'état de santé du salarié

Dans cette affaire, une salariée était convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Compte tenu de l'arrêt maladie de la salariée, l'employeur avait décidé de reporter l'entretien au 30 novembre et l'en informait par lettre du 24 novembre.

Licenciée pour faute grave, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes pour contester la régularité de la procédure, estimant que l'employeur aurait dû la convoquer à nouveau en respectant un nouveau délai de 5 jours ouvrable pour cette nouvelle convocation.

A tort selon la Cour de cassation qui statue pour la première fois sur la question du respect du délai de 5 jours en cas de report à l'initiative de l'employeur. Elle juge qu'en cas de report de l'entretien préalable, **en raison de l'état de santé du salarié**, l'employeur est simplement tenu d'aviser, **en temps utile et par tous moyens**, celui-ci des nouvelles date et heure de cet entretien, le délai de cinq jours ouvrables prévu par ce texte courant à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre initiale de convocation.

Par conséquent, la salariée, qui avait été initialement convoquée par lettre recommandée dans le délai légal, avait été avisée en temps utile des nouvelles date et heure de l'entretien reporté en raison de son état de santé, a été régulièrement convoquée.

Cass. Soc., du 21 mai 2025, n°23-18.003 P+B

► Salariée enceinte : l'obligation de sécurité et de prévention des RPS peut justifier l'impossibilité de maintenir le contrat de travail

Pour rappel, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

En l'espèce, une salariée, chef d'équipe avait été dispensée d'activité par l'employeur dans l'attente d'un rapport du CHSCT, saisi par 9 membres de son équipe, dans le cadre d'une alerte sur une dégradation des conditions de travail et des risques psychosociaux liés à son retour, RPS par la suite confirmés.

L'employeur avait proposé à la salariée un poste équivalent au sien dans un autre établissement, proposition qu'elle a refusée. La salariée a alors été convoquée à un entretien préalable à licenciement au cours duquel elle a informé l'employeur de sa grossesse.

L'employeur maintenait néanmoins sa décision et licenciant la salariée pour impossibilité de maintenir le contrat de travail.

La salariée a contesté son licenciement faisant notamment valoir que l'existence d'une situation de blocage entre elle et ses collègues sans que ne soit constaté ni faute grave, ni aucun acte objectif lui étant imputable et établissant sa responsabilité dans cette situation est insuffisante à caractériser une impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail de la salariée pour un motif étranger à la grossesse.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ne suivent pas son raisonnement et rejettent sa demande de nullité de licenciement.

En effet, les juridictions constatent que, tenu par son obligation de sécurité et de prévention des RPS, l'employeur, qui avait proposé à la salariée de rejoindre un autre poste conforme à ses compétences professionnelles et à son niveau hiérarchique dans un autre établissement qu'elle avait refusé, ne pouvait maintenir la salariée à son poste de travail sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même, et que la décision de licencier l'intéressée n'était pas liée à son état de grossesse, a exactement décidé que l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Cass. Soc., du 27 mai 2025, n°23-23.549

► Tests de dépistage du Covid 19 : ce ne sont pas des frais professionnels

Un salarié de la SNCF, non vacciné contre la Covid-19 pendant la crise sanitaire, a effectué des tests de dépistage réguliers pour pouvoir accéder à son lieu de travail, conformément aux obligations sanitaires. Il a demandé à son employeur le remboursement de ces tests, considérant qu'il s'agissait de frais professionnels nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Le conseil de prud'hommes lui donne raison, considérant que ces dépenses ont été faites dans l'intérêt de l'employeur (puisqu'elles permettaient la poursuite de son activité au service de la clientèle).

A tort selon la Cour de cassation. Selon, elle l'obligation de présenter les documents prévus n'était pas inhérente à l'emploi du salarié mais à la nécessité d'accéder aux locaux de l'entreprise. Dans ces conditions, les frais de dépistage de la Covid-19 n'ont pas été exposés dans l'intérêt de l'employeur et ne constituent pas des frais professionnels

Cass. Soc., du 27 mai 2025, n°24-10.866

PROGRAMME DE FORMATION : SECOND SEMESTRE

I – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- La parentalité et le travail : **18 septembre ou 25 septembre 2025**
- La gestion de crise : **4 décembre ou 11 décembre 2025**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **mardi 23 septembre 2025** de 9h à 12h30.
- Le **mardi 9 décembre 2025** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III – LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- L'emploi des salariés étrangers : **Mardi 7 octobre 2025** de 8h30 à 10h30
- Les ruptures atypiques : **Mardi 18 novembre** de 8h30 à 10h30

IV – UNE ANNEE DE DROIT SOCIAL

Une journée pour prendre connaissance de l'actualité législative et jurisprudentielle de 2025 et échanger sur sa mise en œuvre.

- Le **jeudi 13 novembre** de 9h à 17h30
- ou
- Le **jeudi 20 novembre** de 9h à 17h30